

LA JOURNEE DE SOLIDARITE

L'essentiel

La journée de solidarité a été mise en place par la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

L'institution de cette journée a pour vocation d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et handicapées.

Elle se traduit par :

- Une journée supplémentaire de travail non rémunérée, pour les salariés ;
- Une contribution de 0.3% de la masse salariale, pour les entreprises.

Les modalités de l'accomplissement de la journée de solidarité ont été modifiées par la loi n°2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité, publiée au Journal Officiel le 17 avril 2008.

A défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise fixant un jour précis pour l'accomplissement de cette journée, la journée de solidarité était automatiquement le Lundi de Pentecôte. Le lundi de Pentecôte n'était pas supprimé de la liste des jours fériés légaux au sens du Code du travail car la loi prévoyait de ne faire effectuer la journée de solidarité le lundi de Pentecôte **qu'à défaut d'accord collectif**.

Face aux difficultés d'application de cette disposition, le législateur est revenu sur cette automaticité du renvoi en incitant les partenaires sociaux à négocier sur ce thème.

Désormais, **à défaut** d'accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche, l'employeur se voit confier le soin de déterminer les modalités concrètes d'accomplissement de la journée de solidarité après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Ce bulletin d'information modifie les bulletins n°77 SOCIAL n°30 du 9 juillet 2004, n°33 SOCIAL n°18 du 22 février 2005 et n°57 SOCIAL n°22 du 22 avril 2008.

Contact : social@fntp.fr

TEXTES DE REFERENCE :

Loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, JO du 1^{er} juillet 2004

Circulaire DRT n°2004-10 du 16 décembre 2004

Question-réponse relatif à la mise en œuvre de la journée de solidarité du 20 avril 2005

Loi n°2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité, JO du 17 avril 2008

Champ d'application

Principe : La journée de solidarité a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur situation particulière, leur durée de travail ou les modalités de prise en compte de celle-ci.

Adaptation à la situation de certains salariés

*CHANGEMENT D'EMPLOYEUR EN
COURS D'ANNEE*

- **Salariés à temps complet** : la durée de la journée de solidarité correspond à 7 heures ;

- **Salariés à temps partiel** : la durée de la journée de solidarité est réduite au prorata de la durée contractuelle de travail ;

- **Salariés au forfait-jours** : la convention de forfait est majorée d'une journée ;

Aussi, dans la branche des Travaux Publics, pour les cadres à partir du niveau B1 et les ETAM à partir du niveau F en forfait jours celui-ci est donc de **215 + 1 soit 216 jours** ;

- **Salariés changeant d'employeurs en cours d'année (notamment, CDD et intérimaires)** : une seule journée de solidarité doit être accomplie par an. En conséquence, si une journée de solidarité a été accomplie chez un précédent employeur, celle effectuée chez le nouvel employeur donnera lieu à **rémunération supplémentaire et imputation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires**. Ces salariés peuvent cependant refuser d'accomplir une nouvelle journée de solidarité, sans que cela puisse constituer une faute ou un motif de licenciement.

Un salarié embauché après que la journée de solidarité ait été effectuée dans l'entreprise n'est pas astreint à effectuer la journée de solidarité. De plus, on ne doit pas proratiser le nombre d'heures lorsqu'un salarié est embauché en cours d'année ;

- **Jeunes de moins de 18 ans** : si la journée de solidarité est fixée un jour férié, elle ne concernera pas ces jeunes salariés.

Un accord collectif, fixant la journée de solidarité un jour non férié, devra prévoir les conditions dans lesquelles les jeunes salariés effectueront la journée ;

- **Alsace – Moselle** : la journée de solidarité s'applique de droit à l'Alsace – Moselle, en dépit des dispositions du Code professionnel local qui prévoit le chômage des jours fériés.

Quelle que soit la situation du salarié, l'accomplissement de la journée de solidarité ne peut avoir pour conséquence le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail.

Mode de fixation de la journée de solidarité

Principe : L'obligation d'accomplir une journée de solidarité est d'ordre public. Par défaut d'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement, la journée de solidarité **était** fixée le lundi de Pentecôte (sauf exceptions).

Mais la loi du 16 avril 2008 a mis fin au caractère supplétif du lundi de Pentecôte pour la détermination de la journée de solidarité. En effet la loi permet aux employeurs, à défaut d'accord collectif, de définir unilatéralement les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

1) Principe d'une fixation par voie conventionnelle

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou **d'établissement** ou, à défaut par accord de branche.

L'accord peut prévoir :

- soit le travail d'un jour férié précédemment chômé **autre que le 1er mai**,
- soit un jour de repos attribué dans le cadre du nouveau dispositif unique d'aménagement du temps de travail,
- soit le travail d'un jour de réduction du temps de travail,
- soit toute autre modalité permettant le travail de **7 heures** précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou de modalités d'organisation des entreprises.

2) Décision unilatérale de l'employeur

A défaut d'accord collectif, l'employeur peut définir **unilatéralement** les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité **après consultation du comité d'entreprise ou, défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.**

Les éventuels accords doivent indiquer expressément la journée retenue et ne pas se contenter d'un renvoi à une décision unilatérale de l'employeur.

Le principe posé par la loi du 30 juin 2004 selon lequel les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont en priorité fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche, demeure. Ce n'est que dans l'hypothèse où l'accord collectif ne règle pas cette question que l'employeur sera amené à intervenir unilatéralement.

3) Jour pouvant être retenu

Le choix des partenaires sociaux peut s'exercer soit au titre d'un autre jour férié (exception faite du 1^{er} mai), d'une journée de RTT ou de tout autre jour précédemment non travaillé (samedi, notamment).

PAS DE FRACTIONNEMENT

La journée de solidarité ne peut pas être fractionnée sauf pour quelques cas exceptionnels justifiant le fractionnement.

Ce sera nécessairement le cas lorsque :

- Des salariés travaillent six jours sur sept sans jours fériés chômés, ni jours de réduction du temps de travail bénéficiant de leurs seuls congés payés ;
- Les 7 heures au titre de la journée de solidarité ne sont pas accomplies en une seule fois par des salariés effectuant des prestations auprès de plusieurs entreprises utilisatrices (cas

CONGES, REPOS COMPENSATEUR
OBLIGATOIRE, DE REMPLACEMENT

- des entreprises de nettoyage intervenant pour le compte de plusieurs sociétés) ;
- Les modalités de prise du repos hebdomadaire conduisent à inclure le lundi matin (dans les cas où la journée de solidarité correspond au lundi de Pentecôte).

Attention : ne peuvent être retenus :

- un jour de congé payé légal,
- un jour de repos compensateur obligatoire,
- un jour de repos compensateur de remplacement.

Mais peuvent être concernés les jours de congés supplémentaires prévus par les **dispositions conventionnelles**.
Ex : Congés conventionnels d'ancienneté.

Si l'employeur l'accepte, le salarié peut poser un jour de congé payé, ou un jour de congé conventionnel, (congé d'ancienneté, etc.). Le salarié peut également poser un jour de réduction du temps de travail dès lors qu'en application du droit commun, il peut librement choisir une partie de ces jours de R.T.T. L'employeur ne peut exiger du salarié en congés qu'il revienne effectuer la journée de solidarité dans le cas où celle-ci coïnciderait avec la période de prise des congés.

De même, l'exécution de la journée de solidarité ne doit pas être reportée à une autre date dans le cas où la période de congés payés couvre le lundi de Pentecôte ou la journée de solidarité
Mais le calcul des droits à congés tient compte du caractère normalement travaillé de cette journée.

REPOS DOMINICAL

La journée de solidarité ne peut être fixée un dimanche, sauf pour les entreprises qui bénéficient d'une dérogation au repos dominical.

Ainsi, pour les entreprises ne bénéficiant pas d'une dérogation au repos dominical des salariés, le dispositif de la journée de solidarité ne leur permet pas d'employer des salariés le dimanche.

Pour les entreprises autorisées légalement à employer des salariés le dimanche, soit le salarié travaille déjà ce jour et, à ce titre, effectuera sa journée de solidarité un jour de la semaine autre que son jour de repos hebdomadaire, soit ce repos hebdomadaire est donné le dimanche et il convient dans ce cas de ne pas priver le salarié de son seul jour de repos hebdomadaire.

Dans le cas où un jour férié tomberait le dimanche, fixé comme journée de solidarité, la règle du repos dominical prévaut et le salarié ne sera pas en mesure d'effectuer sa journée de solidarité ce jour là.

SALARIES MIS A DISPOSITION

- **Salarié mis à disposition (gardien, service de restauration, entretien...)**

L'accord collectif ou la décision unilatérale fixant le jour de solidarité, peut prévoir que la journée de solidarité à effectuer par le salarié est celle de l'entreprise utilisatrice.

SI ACCORD DE BRANCHE

- **Application de la possibilité de dérogation posée par la loi du 4 mai 2004**

L'accord d'entreprise ou d'établissement peut choisir une date différente de celle définie par un accord de branche, à la condition que ce dernier permette la dérogation.

Précision : La branche des Travaux Publics n'a pas conclu d'accord national sur la journée de solidarité : les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent donc librement retenir la journée de leur choix.

4) Décision unilatérale et accord collectif

En présence d'un accord collectif, l'employeur peut fixer unilatéralement une date différente pour les salariés ne travaillant pas à la date de la journée conventionnelle de solidarité, soit parce qu'ils sont en repos hebdomadaire lors de la journée fixée par l'accord, soit parce qu'ils sont à temps partiel et que de ce fait, ils ne travaillent pas ce jour.

5) Salariés à temps partiel

*JOURNEE SPECIFIQUE,
INDIVIDUALISATION...*

L'employeur peut déterminer **une journée de solidarité spécifique** pour les salariés à temps partiel dont le contrat de travail ne prévoit pas de travail pour la journée de solidarité applicable au reste du personnel.

L'employeur peut **individualiser** la journée de solidarité pour chaque salarié à temps partiel dans la mesure où le (ou les) jour(s) non travaillé(s) peu(ven)t ne pas correspondre à la même journée.

Un salarié ne pourrait invoquer le fait que la date retenue corresponde à un jour non travaillé du fait de son contrat de travail, pour refuser d'effectuer la journée de solidarité. La date retenue lui est opposable puisque la loi dispose que le travail de la journée de solidarité ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Toutefois, conformément au droit commun, le refus du salarié à temps partiel d'effectuer cette journée à la date retenue par l'employeur ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement si elle est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Les salariés à temps partiel effectuent la journée de solidarité au prorata de leur temps de travail contractuel.

*PRORATA DE LEUR TEMPS DE
TRAVAIL CONTRACTUEL*

Exemple :

Un salarié à temps partiel dont l'horaire contractuel est de 20 heures par semaine effectuera 4 heures au titre de la journée de solidarité ($7/35 \times 20$).

Pour les salariés à temps partiel dont l'horaire de travail contractuel est mensuel, l'employeur effectuera l'opération suivante pour revenir à une référence hebdomadaire :

$$\text{horaire contractuel mensuel} / 4,33$$

CUMUL DE TEMPS PARTIELS

Pour les salariés qui **cumulent plusieurs temps partiels, deux situations sont à distinguer** :

- le cumul des emplois **ne dépasse pas la durée légale** : le mécanisme de la **proratisation** s'applique ;

- le cumul des emplois **dépasse la durée légale** : les 7 heures sont dues à l'un et l'autre employeur au **prorata de la durée contractuelle respective**.

6) Salariés effectuant des prestations auprès de plusieurs entreprises utilisatrices

Le principe général est celui du déroulement de la journée de solidarité :

- auprès d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices ;
- pour le compte de l'entreprise prestataire dans laquelle est embauché le salarié pour effectuer des prestations auprès d'une ou de plusieurs entreprises utilisatrices.

Plusieurs cas de figure doivent être distingués :

- **la journée de solidarité fixée dans l'entreprise prestataire ne correspond pas à celle(s) fixée(s) dans l'(les)entreprise(s) utilisatrice(s)** la date de la journée de solidarité qui doit être prise en compte correspond nécessairement à celle de l'entreprise utilisatrice ;
- **les 7 heures au titre de la journée de solidarité sont accomplies en une seule fois** dans une seule des entreprises utilisatrices le salarié est alors dégagé de son obligation au titre de la journée de solidarité vis-à-vis des heures de travail accomplies au sein des autres entreprises ;
- **cas inverse où les 7 heures au titre de la journée de solidarité sont accomplies en plusieurs fois auprès de plusieurs entreprises utilisatrices** ; la solution à ce problème passe nécessairement par une modalité d'accomplissement fractionnée de la journée de solidarité à l'instar de la situation des salariés à temps partiel auprès de plusieurs employeurs.

7) Spécificité de l'Alsace-et de la Moselle

Dans les départements de la Moselle du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou, à défaut la décision de l'employeur ne peut déterminer :

- ni le 25 et 26 décembre,
- ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité.

8) Pluralité de journées de solidarité au sein d'une même entreprise

Selon la loi, le cas de figure dans lequel plusieurs journées de solidarité peuvent être fixées correspond à celui où, à défaut d'accord et dans le cas où la journée de solidarité ne peut être effectuée un lundi de Pentecôte, l'employeur peut fixer une journée de solidarité différente pour chaque salarié dans les entreprises ouvertes toute l'année ainsi que dans celles qui fonctionnent en continu.

9) Cas des accords collectifs conclus avant le 1^{er} juillet 2004

En application de l'article 4 de la loi du 30 juin 2004, les dispositions de cette loi nouvelle **prévalent sur les stipulations contraires** des conventions et accords collectifs, mais aussi sur les usages et les décisions unilatérales prévoyant le chômage de la journée retenue comme journée de solidarité.

10) Modalités concrètes de fixation de la journée de solidarité

IDENTIFICATION CLAIRE

CAS DES RTT SUR 4 SEMAINES

CAS DES RTT ATTRIBUES SUR L'ANNEE

La loi du 30 juin 2004 dispose que l'accord collectif fixant la journée de solidarité doit déterminer **la date d'accomplissement de cette journée**.

La circulaire d'application du 16 décembre 2004 indique que l'accord doit préciser **clairement** la journée retenue comme journée de solidarité et ne peut en aucun cas se borner à renvoyer à l'employeur le soin d'en décider unilatéralement.

La question de la fixation de la date de la journée de solidarité peut s'avérer en revanche plus délicate lorsque la modalité choisie correspond à celle d'un jour de réduction du temps de travail.

Le dispositif des jours de réduction du temps de travail sur une période de quatre semaines ne pose pas de difficulté particulière puisque les journées et demi-journées de repos sont nécessairement programmées selon un calendrier préalablement établi.

La date d'accomplissement de la journée de solidarité pourra donc correspondre à celle d'un jour de réduction du temps de travail.

S'agissant en revanche des **jours de réduction du temps de travail attribués sur l'année**, il convient de distinguer les jours à l'initiative du salarié de ceux relevant du choix de l'employeur.

Concernant les jours à l'initiative du salarié, la date précise du jour de réduction du temps de travail choisi pour effectuer la journée de solidarité ne peut en tout état de cause être fixée à l'avance puisque ces jours de repos ne sont pas programmés.

En revanche, les jours à l'initiative de l'employeur obéissent dans la plupart des cas à une programmation. La date d'accomplissement de la journée de solidarité peut être fixée à la place de l'un des jours de réduction du temps de travail programmé.

Si les jours à l'initiative de l'employeur ne sont pas programmés, la solution proposée consiste non pas à identifier le jour de réduction du temps de travail mais à prévoir le principe de sa suppression. Les salariés concernés perdront le bénéfice d'une journée de repos au titre de la réduction du temps de travail et la date d'accomplissement de la journée de solidarité pourra être fixée n'importe quel jour de l'année (hors 1^{er} Mai).

Incidence de la journée de solidarité sur les conditions de travail

1) La durée de travail

- La qualification des heures :

Les heures effectuées au-delà de 7 heures au titre de la journée de solidarité ouvrent droit à rémunération et le cas échéant à heures supplémentaires.

Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées dans la limite du prorata n'ouvrent pas droit à heures complémentaires.

Dans la limite de 7 heures (ou au prorata pour les temps partiels), la journée de solidarité n'ouvre pas droit aux heures supplémentaires, au repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

- **L'impact sur les durées légales de travail**

Le plafond légal de la durée annuelle est porté de 1 600 à **1 607 heures** et de 217 à **218 jours** pour les conventions de forfait annuel en jours.

- **L'impact sur les durées conventionnelles ou contractuelles**

Ces durées sont **augmentées de 7 heures ou d'un jour**.

Cette augmentation "automatique" n'est effective que pour les accords et contrats antérieurs à la loi du 30 juin 2004.

Pour les accords et contrats postérieurs, les partenaires sociaux ou les parties contractantes devront expressément prendre en compte les conséquences de la loi sur la durée de travail

2) Le contrat de travail

Les heures effectuées dans le cadre de la journée de solidarité ne constituent pas une modification du contrat de travail. Dès lors, le salarié ne peut refuser d'effectuer la journée de solidarité en se prévalant de son contrat de travail, qui ne la prévoyait pas.

Incidence de la journée de solidarité sur la rémunération

Principe : Le principe est celui de la non-rémunération de la journée de solidarité dans la **limite de 7 heures** pour les salariés mensualisés et de la valeur **d'une journée de travail** pour les salariés ayant conclu des conventions de forfait en jours.

1) Principe de non - rémunération

La journée de solidarité se traduit pour le salarié par l'obligation d'effectuer 7 heures, ou une journée, en plus, sans pour autant que ces 7 heures, ou cette journée, fassent l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Ce principe s'applique à tous les salariés, à l'exception de ceux qui ne sont pas mensualisés. En effet, ces derniers ne perçoivent pas de rémunération au titre des jours fériés chômés et doivent donc être rémunérés au titre de la journée de solidarité.

Au titre de la loi du 19 janvier 1978 ne sont pas mensualisés :

- les travailleurs temporaires,
- les travailleurs saisonniers,
- les travailleurs intermittents,
- et les travailleurs à domicile.

La circulaire du 16 décembre 2004 recommande, pour les salariés soumis à la journée de solidarité, que **le bulletin de paye mentionne la journée de solidarité.**

2) Les salariés mensualisés

- **Travail le lundi de Pentecôte ou d'un autre jour précédemment chômé**

La rémunération lissée intègre le paiement des jours fériés chômés.

Le travail d'un jour férié précédemment chômé n'entraînera ni une rémunération inférieure, ni une augmentation de la rémunération, **dans la limite de 7 heures.**

Les majorations ou repos conventionnels pour travail d'un jour férié ne s'appliquent pas.

- **Travail un jour de RTT ou autres**

Si la journée de solidarité est travaillée un samedi ou un jour de RTT, la rémunération du salarié reste également inchangée, **dans la limite de 7 heures.**

3) Les salariés relevant d'une convention de forfait en jours

Ils sont assujettis à la journée de solidarité, sans rémunération.

4) Les salariés non mensualisés

Ils sont astreints à la journée de solidarité mais seront rémunérés normalement pour le travail accompli.

5) Jurisprudence en cas d'absence non justifiée

Dans deux arrêts rendus le 16 janvier 2008, la chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée, pour la première fois, sur l'application de la journée de solidarité.

Elle a jugé que lorsque cette journée de solidarité était fixée un jour précédemment chômé pour lequel le salarié aurait été normalement rémunéré par l'effet de la mensualisation, l'absence de l'intéressé ce jour là **pour grève ou pour un autre motif autorisait l'employeur à pratiquer une retenue sur salaire, laquelle ne constituait pas une sanction pécuniaire** (Cass. soc. n°06-42327 ; Cass. soc. n°06-43124).

Salariés ayant déjà effectué la journée de solidarité dans une autre entreprise

1) Les salariés ayant déjà effectué une journée de solidarité

Le salarié peut avoir déjà effectué une journée de solidarité au titre de l'année en cours (rupture du contrat et réembauche, succession de CDD...). Dans ce cas, l'employeur peut demander au salarié d'effectuer une nouvelle journée de solidarité, au même titre que les salariés de l'entreprise. Les heures effectuées à ce titre seront rémunérées et suivront, le cas échéant, le régime des heures complémentaires ou supplémentaires.

Cependant, si le salarié refuse d'exécuter une nouvelle journée de solidarité, son refus ne peut constituer un motif de licenciement.

2) Les salariés en situation de cumul d'emplois

Les salariés qui occupent cumulativement un emploi à temps plein et un emploi à temps partiel n'effectueront la journée de solidarité que dans l'entreprise où ils sont occupés à **temps plein**.

Dans ce cas, l'employeur du salarié à temps partiel est malgré tout redevable de la contribution de 0,3%.
